

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN
NEGARA SURAKARTA**



Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I pada Jurusan
Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis

Oleh:

MEIRISA EKA RESTUNINGSIH

B 100 150 260

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA SURAKARTA**

PUBLIKASI ILMIAH


Oleh :

MEIRISA EKA RESTUNINGSIH

B100150260

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M. Ph.D)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN
PERBENDAHARAAN NEGARA SURAKARTA**

Oleh :

MEIRISA EKA RESTUNINGSIH

B100150260

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta

Pada Hari Kamis, 22 Agustus 2019

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

1. Dra. W. Mukharomah, M.M
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dra. Mabruroh, M.M
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Drs. M. Farid Wajdi, M.M. Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

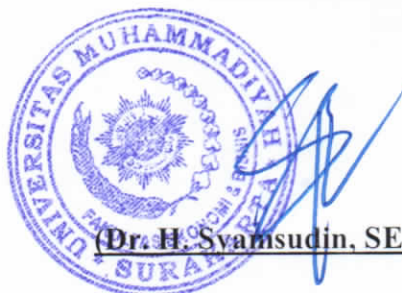
(.....)

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. H. Syamsudin, SE., M.M.)

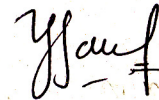
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 22 Agustus 2019

Penulis



MEIRISA EKA RESTUNINGSIH

B100150260

PENGARUH KECERDASAN EMOSIONAL DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PELAYANAN PERBENDAHARAAN NEGARA SURAKARTA

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta. Populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta yang berjumlah 50 orang. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta yang berjumlah 50 orang. Berdasarkan analisis dan pembahasan diperoleh hasil kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji diketahui secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil analisis diperoleh adjusted *Rsquare* (R^2) sebesar 0,131, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) sebesar 13,1%. Sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

Kata Kunci :Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan.

Abstrak

The purpose of this study was to analyze the effect of Emotional Intelligence on the performance of Surakarta KPPN employees. To analyze the effect of Job Stress on the performance of Surakarta KPPN employees. To analyze the influence of Emotional Intelligence and Job Stress on the performance of Surakarta KPPN employees. The population of this study is all workers who work in the Surakarta State Treasury Service Office (KPPN), amounting to 50 people. The sample in this study were all employees at the Surakarta State Treasury Service Office (KPPN), which numbered 50 people. Based on the analysis and discussion the results of emotional intelligence have a positive and significant effect on performance. Job stress has a negative and significant effect on performance. Based on the test results it is known together that the variables of emotional intelligence (X_1) and work stress (X_2) have a significant effect on performance. The results of the analysis obtained adjusted *Rsquare* (R^2) of 0.131, meaning that variations in changes in performance variables can be explained by the variables of emotional intelligence (X_1) and work stress (X_2) of 13.1%. While the remaining 87.9% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Emotional Intelligence, Job Stress and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting bagi suatu perusahaan, instansi pemerintah maupun lembaga swasta. Selain penting sebagai aset perusahaan, Sumber Daya Manusia mampu memberikan suatu keuntungan sebagai penggerak dinamika organisasi (Noordkk, 2016). Tercapainya tujuan suatu organisasi bergantung pada baik buruknya kinerja Sumber Daya Manusia itu sendiri. Untuk itu perusahaan harus mampu memberi pengarahan, memperhatikan setiap karyawan, dan juga mampu memotivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menjalankan tugas dan pekerjaannya sesuai yang dibebankan, mengerti kaitan pekerjaannya dengan tugas karyawan lain, mengerti target yang telah ditetapkan di setiap perusahaan, serta mampu mengatasi kesulitan yang dihadapi dalam menjalankan pekerjaannya (Marga, 2016).

Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta adalah salah satu pusat pembayaran anggaran se-eks Karesidenan Surakarta yang dimiliki oleh instansi vertikal Direktorat Jenderal Perbendaharaan di daerah yang bertanggung jawab langsung kepada kepala kantor Wilayah Provinsi Jawa Tengah. Seiring dengan dunia kementerian keuangan negara yang dibawah oleh Direktorat Jenderal Perbendaharaan Negara, Sumber Daya Manusia sebagai faktor utama yang penting dari organisasi yang sering ditunjuk sebagai salah satu kegagalan suatu pencapaian tujuan dalam organisasi.

Setiap manusia ingin menunjukkan prestasinya dalam segala hal, terutama dalam bidang pekerjaan. Saat ini keberhasilan dan kesuksesan seorang karyawan tidak hanya ditunjukkan pada kemampuan intelektualnya saja, melainkan kemampuan yang dimiliki untuk mampu mengendalikan perasaan yang stabil dan juga emosi dari setiap individu untuk menunjukkan baik tidaknya cara berinteraksi kepada orang lain (Setyaningrum dkk, 2016).

Keberhasilan pengelolaan organisasi ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Berdasarkan hal tersebut terdapat teknik-teknik untuk memelihara hubungan dan memelihara prestasi serta kepuasan kerja karyawan. Salah satunya dengan memberikan dorongan dan masukan dari seorang

pimpinan kepada bawahan, maupun dari karyawan dengan karyawan yang lain. Agar mereka dapat melaksanakan tugas sesuai uraian tugas dan pengarahan yang diberikan (Poniasih dan A.A.Sagung kartika dewi, 2015). Banyaknya aspek yang mempengaruhi suatu kinerja seperti keadaan lingkungan, tingkat kompetensi dan kejelasan peran seorang karyawan, terdapat juga faktor lain seperti imbalan dan penghargaan, nilai dan budaya (Widyasari, 2004).

Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan sebuah hasil serta proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (faktor internal) dan keadaan lingkungan perusahaan (faktor eksternal), Itu merupakan upaya dari strategis perusahaan. Kinerja karyawan yang baik merupakan harapan dari organisasi dan institusi dalam memperkerjakan seorang karyawan, sebab kinerja dari karyawan diharap mampu meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan secara keseluruhan. Jika seorang karyawan memiliki kinerja yang baik maka kinerja perusahaan menjadi baik pula, sebaliknya jika karyawan tidak memiliki kinerja yang baik maka perusahaan itu tidak akan menjadi baik.

Untuk melaksanakan pekerjaan, karyawan membutuhkan kecerdasan emosional. Apabila karyawan sedang menghadapi suatu masalah, seorang karyawan yang memiliki kecerdasan emosional tinggi akan mempunyai kemampuan untuk mengelola perasaannya, antara lain mampu memotivasi diri sendiri dan orang lain, tegar menghadapi permasalahan yang rumit yang mengakibatkan frustrasi, dapat mengatur suasana hati, menunda kepuasan sesaat, dan berempati serta mampu memberikan semangat terhadap diri sendiri maupun orang lain (Subagio, 2015).

Pentingnya kecerdasan emosional dalam sebuah organisasi yang dimaksud, apabila karyawan menghadapi masalah dapat menyelesaikan pekerjaan yang menyangkut hubungan rekan kerja dan kerja sama antar karyawan lain. Kecerdasan emosional karyawan yang baik akan mampu membuat seseorang mengambil sebuah keputusan yang tegas dan tepat, walaupun didalam keadaan tertekan sekalipun. Kecerdasan emosional yang baik dapat mendorong karyawan bertindak sesuai etika dan berpegang teguh pada pendiriannya dan mampu

berpikir secara positif demi tercapainya tujuan untuk meraih keberhasilan di tempat kerja.

Menurut Handoko (2005) mendefinisikan kecerdasan emosional adalah kemampuan untuk mengekspresikan perasaan dengan tepat, mengelola dan mengenali, termasuk dalam memotivasi diri sendiri dan juga orang lain, serta mampu mengenali emosi rekan kerjanya. Jelas jika seorang karyawan mempunyai kecerdasan emosional yang tinggi mampu membuat kebahagiaan dan kesuksesan tersendiri, karena percaya diri dapat menimbulkan kesehatan mental yang baik.

Menurut Super dan Cites (dalam Dalyono, 2009) mengemukakan definisi kecerdasan emosional sebagai kemampuan menyesuaikan diri terhadap lingkungan di sekitar atau belajar dari sebuah pengalaman. Hal ini menunjukkan bahwa manusia hidup dan berinteraksi didalam lingkungan yang kompleks.

Di dalam kehidupan ini kita sering beranggapan bahwa yang menentukan berbagai hal adalah kecerdasan otak, sedangkan kemampuan lain kurang dianggap penting. Setelah belakangan ini muncul istilah kecerdasan emosional atau emotional intelligence yang diungkap oleh Goleman yang mengutip berbagai penelitian ternyata menemukan bahwa kecerdasan emosional mempunyai peran sangat penting untuk meraih kesuksesan didalam pekerjaan, karena setiap pekerjaan akan memerlukan pengendalian dan kecerdasan emosi yang dialami setiap karyawan untuk hasil yang memuaskan.

Tidak dapat dipungkiri, setiap manusia pasti akan mengalami yang namanya stres kerja, karena suatu masalah maupun stres yang diakibatkan oleh pekerjaan yang sedang dihadapi di lingkungannya, baik di lingkungan kerja maupun di lingkungan sosial. Menurut Mangkunegara (2009) stres merupakan keadaan tertekan yang dialami karyawan saat menghadapi pekerjaan. Hal ini dapat dilihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, tekanan darah meningkat, serta mengalami gangguan pencernaan.

Dalam hal stres kerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta, proses yang sangat dinamik sering kali menimbulkan masalah seperti pekerjaan yang harus diselesaikan terburu-buru (deadline), banyaknya hubungan yang tidak baik antara rekan kerja maupun hubungan keluarga pada

setiap karyawan yang mampu membuat pekerjaan merasa tertekan, banyaknya tugas yang harus diselesaikan disaat waktu yang bersamaan, jam kerja yang terlalu padat dan sebagainya. Hal ini akan menimbulkan dampak pada kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Berdasarkan hal diatas maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Apakah Kecerdasan Emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta? Apakah Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta? Apakah Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta?

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta. Untuk menganalisis pengaruh Stres Kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta. Untuk menganalisis pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap kinerja karyawan KPPN Surakarta.

2. METODE

2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2011), merupakan wilayah generalisasi dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik yang ditunjuk oleh peneliti untuk dipelajari. Dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun yang menjadi populasi penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja yang bekerja di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta yang berjumlah 50 orang.

2.2 Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan penelitian sampel apabila peneliti bermaksud menggeneralisasikan hasil penelitian sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua populasi dijadikan sampel. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Surakarta yang berjumlah 50 orang.

2.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Definisi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang untuk menerima, menilai, mengelola, serta mengontrol emosi diri sendiri dan orang lain disekitarnya. Dalam hal ini, emosi mengacu pada perasaan terhadap informasi akan suatu hubungan. Dimensi-dimensi kecerdasan emosional (emotional intelligence) yaitu mengukur kesadaran diri (self awareness) adalah dimana seseorang menunjukkan kondisi seberapa baik mengetahui kondisi itu sendiri, kesukaannya, sumber daya dan instuisi yang ada padanya. Dimensi ini diukur dengan 5 butir pernyataan, meliputi kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati dan keterampilan sosial. Dimensi tersebut mampu mengantar dan mempermudah pencapaian tujuan.

b. Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi masalah pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala antara lain emosi tidak stabil, merokok yang berlebihan, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, gangguan pencernaan, sulit tidur, dan tidak bisa rileks. Faktor penyebab stres karyawan itu sendiri meliputi beban kerja yang sulit dan berlebihan, waktu dan peralatan kerja yang kurang, tekanan dan sikap pemimpin yang kurang adil dan wajar, balas jasa yang terlalu rendah, konflik antar pribadi dengan pimpinan atau rekan kerja, dan masalah-masalah keluarga seperti anak, istri atau suami dan mertua.

c. Kinerja

Kinerja adalah hasil kerja dan prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan fungsinya dan bertanggung jawab atas apa yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel ini merupakan penilaian perilaku seorang sikap karyawan terhadap pekerjaan yang ditunjukkan oleh indikator sebagai berikut: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, kerjasama dengan karyawan lain.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

A. Uji Hipotesis

1. Analisa Regresi Berganda (Multiple Regression)

Analisa ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja. Dengan menggunakan bantuan komputer program SPSS 17.0 koefisien regresi yang diperoleh dari hasil pengolahan data adalah:

Tabel 1
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	B	t_{hitung}	Sig
Constanta	36,205	17,500	0,000
Kecerdasan emosional	0.153	2.209	0.032
Stres Kerja	-0.091	-2.087	0.042
$R^2 = 0,166$ $F_{hitung} = 4,686$			
Adjusted $R^2 = 0,131$ $F_{sig} = 0,014$			

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

$$Y = 36,205 + 0,153X_1 - 0,091X_2 + e \quad (1)$$

Dari persamaan di atas maka diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta dengan nilai sebesar 36,205, yang artinya jika tidak terdapat variabel kecerdasan emosional, stres kerja, maka kinerja tetap positif.
2. Koefisien regresi variabel kecerdasan emosional (X_1) sebesar 0,153 yang artinya variabel kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif sehingga meningkatkan kinerja.
3. Koefisien regresi variabel stres kerja (X_2) sebesar -0,091 yang berarti variabel stres kerja mempunyai pengaruh negatif sehingga menurunkan kinerja.

B. Uji F

Pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 3
Hasil Uji F

Variabel	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig	Keterangan
Kecerdasan emosional, Stres Kerja	4,686		0,000	H_0 ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil penelitian diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($4,686 > 3,15$), maka H_0 ditolak, Berarti secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional (X_1), dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

C. Uji t

Uji signifikan parameter individu (ujit) pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen.

Tabel 3.
Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	Sig	t_{tabel}	Keterangan
Kecerdasan emosional	2,209	0,032	2,021	H_0 ditolak
Stres Kerja	-2,087	0,042	2,021	H_0 ditolak

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Adapun hasil perhitungannya adalah sebagai berikut:

1. Uji pengaruh variabel kecerdasan emosional (X_1) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut : H_0 ditolak maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,209 > 2,021$) atau $t.sig$ ($0,032 < 0,05$) dengan demikian berarti kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.
2. Uji pengaruh variabel stres kerja (X_2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut: H_0 ditolak t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($-2,087 > -2,021$) atau $t.sig$ ($0,042 < 0,05$) dengan demikian berarti stres kerja mempunyai pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja.

D. Koefisien Determinasi

Metode ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi Y yang dapat dijelaskan oleh variasi X, yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara variabel kecerdasan emosional (X_1), dan stres kerja (X_2) terhadap kinerja. Adapun hasilnya secara ringkas sebagai berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.408	.166	.131	1.30497

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil analisis data yang menggunakan bantuan komputer program SPSS17 maka dapat diperoleh Adjusted R Square (R^2) sebesar 0,131, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1), stres kerja (X_2) sebesar 13,1%. Sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

3.2 PEMBAHASAN

A. Kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut sesuai dengan teori Goleman (2005) mengungkapkan bahwa kecerdasan emosional adalah kemampuan positif yang dimiliki seorang karyawan untuk menangani emosi dalam tekanan pekerjaan. Hal ini dikarenakan pemahaman dirasakan oleh rekan kerja, mampu mengenali perasaan yang dialami rekan kerja, mampu mengelola emosi dalam bekerja maupun di luar pekerjaan, mampu memberikan motivasi kepada rekan kerja dan dapat menyampaikan apa yang dipikirkan kepada orang lain secara jelas.

Dengan demikian semakin tinggi kecerdasan emosional maka semakin tinggi pula kerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Rani Setyaningrum (2016) dan Maryani (2016) yang menyatakan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

B. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan hasil diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil tersebut menyatakan bahwa stres kerja adalah dimana keadaan fisik dan psikisnya seorang karyawan mengalami gangguan dari dalam maupun dari luar yang mengakibatkan ketegangan dan membuat seseorang memiliki perilaku yang berbeda baik fisik, perilaku, sosial dan juga psikisnya menurut Triatan (2015).

Dengan demikian semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin menurunkan tingkat kinerja yang dihasilkan karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan yang dilakukan oleh Maryani (2016) yang menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas yang telah diuraikan maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

- a. Kecerdasan emosional mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Berdasarkan hasil uji diketahui secara bersama-sama variabel kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
- d. Hasil analisis diperoleh adjusted *Rsquare*(R^2) sebesar 0,131, berarti variasi perubahan variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kecerdasan emosional (X_1) dan stres kerja (X_2) sebesar 13,1%. Sedangkan sisanya sebesar 87,9% dijelaskan oleh variabel lain diluar model.

4.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas yang telah diuraikan maka penulis dapat menyarankan sebagai berikut:

- a. Bagi pimpinan terus meningkatkan perhatiannya dari segi kerjasama antar karyawan agar kinerja karyawan tercapai seperti yang diharapkan melalui kerjasama antara atasan dengan karyawan yang terjalin dengan baik.
- b. Bagi peneliti mendatang dengan tema yang sama sebaiknya menambah variabel yang diteliti yaitu tidak hanya kecerdasan emosional, stres kerja dalam mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. N. (2013). Hubungan antara kecerdasan emosi dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Ecopsy*, 1(1), 38-42.
- Cooper R.K., Sawaf A.. 1997. *Executive EQ: Emotional Intelligence in Leadership and Organizations*, Grosette/Putname, New York, NY.
- Dalyono, M. 2009. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Gibson, dkk. 1995. *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, Ivancevich, Donnelly. 1996. *Organisasi*. Jilid I. Edisi ke Delapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Goleman, Daniel. 2005. *Working With Emotional Intelligence*. Terjemahan Alex TriKantjono W. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

- Goleman, D. (2005). *Working with emotional intelligence: kecerdasan emosi untuk mencapai puncak prestasi*. Jakarta: Gramedia.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Tani. 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2009. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kuncoro, M, 2001, *Metode Kualitatif*, AMP YKPN, Yogyakarta.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, AP. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Marga, Kanta, Yossy. 2016. Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional Dan Budaya, Terhadap Organisasi Karyawan, Kinerja Pada PT Pelayanan Tempuran Emas Surabaya. *e-Jurnal Manajemen Kinerja Vol.2, No.1, ISSN 2407-7305*.
- Mayer dan Salovey. 1997. *What is emotional Intelligence in Emotional Development and Emotional Intelligence*. Basic Book : New York.
- Munandar, A. S. 2008. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Nasrudin, Endin. 2010. *Psikologi Manajemen*. Bandung: CV. Pustaka Setia (Anggota IKAPI Jabar).
- Noor, Nilamsar, Nasyadizi, Rahardjo, Kusdi, Ruhana, Ika. 2016. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Jasa Raharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.31, No.1, pp 9-15*.
- Palupi (2003) *Gizi Kesehatan Masyarakat*. Jakarta: EGC
- Patton, Patricia. 2001. *EQ di Tempat Kerja*. Jakarta: Pustaka Delapratasa
- Poniasih, Ni luh, Gede, Dewi A.A, Sagung Kartika. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kinerja Karyawan. *E-jurnal Manajemen Unud Vol.4, No.6, ISSN 2302-8912*.
- Redha, A. Achmad. 2008. Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Staf Keungan Dinas Di Kabupaten Majene Sulawesi Barat, skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin, Makassar.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa: Benyamin Molan. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT. Indeks, Kelompok Gramedia. Jakarta.
- Rose, Colin., & Malcom J. Nicholl. 2002. *Cara Belajar Cepat Abad XXI, Terjemahan Dedy Ahimsa 2002*. Bandung: Nuansa.
- Salovey, P. & Mayer, J. D. 1990. "Emotional Intelligence", *Imagination, Cognition, and Personality*. 9: 185-211.
- Setyaningrum, Rani, Utami, Nayati, Hamidah. 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Jasa Raharja Cabang Jawa Timur). *Jurnal Administrasi Bisnis Vol.36, No.1*.
- Subagio, Muhammad. 2015. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Motivasi Kerja Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT ITHACA RESOURCES. *Jurnal Manajemen Vol.18, No.1, pp 101-120*.

- Sugiyono, 2010. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: ALFABETA.
- Uno, Hamzah. 2012. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo, Tri Cahyo. 2015. Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional (EQ) dan Kecerdasan Spritual (SQ) pada Kinerja Karyawan, Jurnal Bisnis & Manajemen
- Widodo, Suparno Eko Prof. Dr, MM. 2014. Manajemen Pengembangan Sumber Daya ManusiPustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Widyasari, Suzy, (2003). Strategi Pengembangan kompetensi SDM Indonesia dalam Memasuki Era Global. FOKUS EKONOMI. Vol. 2, No.2.